

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زاوي

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.

د. خالصة زاوي

جامعة سوق اهراس

khalissazou@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2016/10/09 تاريخ القبول: 2017/02/22

ملخص

تهدف هذه الورقة إلى دراسة تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري الذي يعتبر أساس الإبداع والابتكار، ومصدر الميزة التنافسية، لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بسيطة، بحيث تناولت الدراسة الجانب النظري لرأس المال الفكري والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ثم تم إسقاط الدراسة النظرية على المؤسسات محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعّة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 22 والذي يرمز له SPSS 22، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وقدمت بعض التوصيات لمسري المؤسسات محل الدراسة.
الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، رأس المال الفكري.

Abstract:

This paper aims to study the effect of Electronic management of human resources on the development of intellectual capital, which is the basis of creativity and innovation development, and the source of competitive advantage.

To achieve this purpose, we applied an empirical study on a set of economic enterprises in sitif, by using the Statistical package for social sciences version 22 (SPSS 22). The study concluded to a set of results, and some recommendations directed to the managers of the enterprises under study.

Keywords: Electronic management of human resources, Intellectual Capital

مقدمة

مع ظهور العصر الإلكتروني القائم على الانترنت وعلى تكنولوجيا المعلومات التي تعد القوة الدافعة وراء تقلص المسافات الزمنية والمادية ونقل المعرفة، وجب على المنظمات إعادة النظر في نموذج أعمالها في ضوء القدرات الإلكترونية، حيث مع التحول الرقمي أصبح من الضروري تحويل كل الوظائف الإدارية إلى وظائف إلكترونية وبالأخص التحول الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية كنمط وتوجه يستجيب للتغيرات ويعطي مرونة أكثر لوظيفة الموارد البشرية.

مع ظهور اقتصاد المعرفة وتعاضم دور المعرفة كوحدة إنسانية للثورة القائمة على الأفراد وخبراتهم وقدراتهم على الابتكار وتوليد المعرفة الجديدة، فإن اكتشاف آخر اخذ طريقه إلى مركز الاهتمام والحديث عنه على نحو متزايد وهو رأس المال الفكري والذي يعتبر اليوم قاعدة الثروة وهو التدفق الحيوي للأفكار الجديدة.

إن إدارة رأس المال الفكري أمر بالغ الأهمية والقدرة على تطوير والاحتفاظ بالموظفين يشكل تحديا كبيرا لخبراء الموارد البشرية، لذا تبرز هنا أهمية الاعتماد على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي تساهم بشكل كبير في بناء المخزون المعرفي لرأس المال الفكري، ولهذه الأهمية سوف نحاول في هذه الورقة معرفة ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري؟ بمكوناته الثلاثة (رأس مال بشري، رأس مال هيكلية، رأس المال العملاء)، لبعض المؤسسات الاقتصادية بسطيف .

بناء على ما سبق سوف نعرض هذه الدراسة من خلال أربعة محاور، يتناول المحور الأول الإطار المنهجي للدراسة، أما المحور الثاني فسنعرض فيه الإطار النظري للدراسة، أما الإطار العملي فسوف نعرضه في المحور الثالث، وفي الأخير سنخصص المحور الرابع للاستنتاجات والتوصيات.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

المحور الأول: الإطار المنهجي للدراسة، و الدراسات السابقة:

1- الإطار المنهجي: سنحاول في هذا الجزء التعرف على المشكلة الرئيسية للدراسة، أهميتها وأهم الأهداف التي تسعى لتحقيقها، مع الفرضيات التي تقوم عليها، فضلا عن تحديد أهم الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات:
1-1 مشكلة البحث:

جاءت هذه الورقة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:
ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة؟
ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري للمؤسسات محل الدراسة؟
- ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الهيكلي للمؤسسات محل الدراسة ؟
- ما مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال العملاء للمؤسسات محل الدراسة ؟

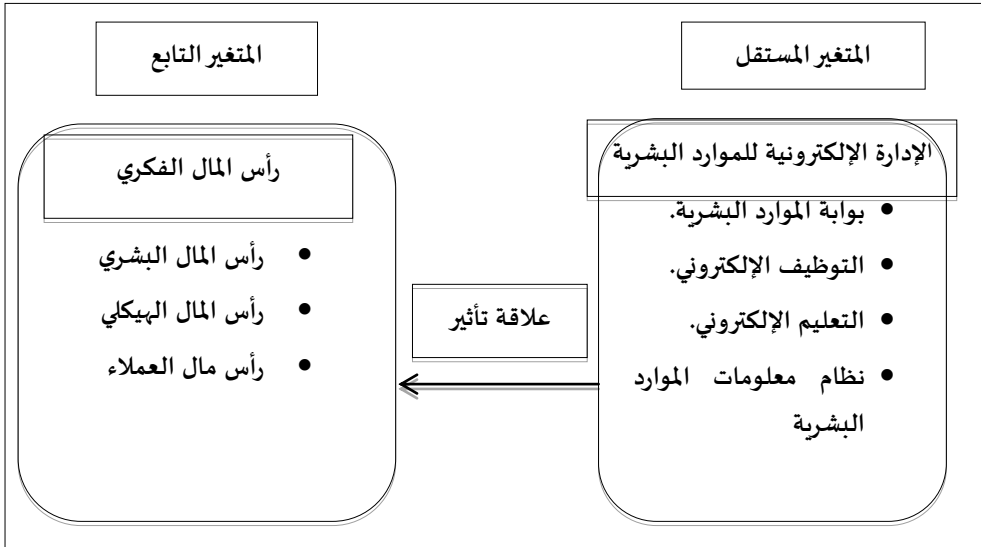
2-1 أهمية الدراسة : تتجلى الأهمية العلمية للبحث من خلال أهمية متغيراته، إذ يعتبر رأس المال الفكري ممثلا حقيقيا لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح، والإدارة الإلكترونية للموارد البشرية التي تعتبر مدخل جديد والتي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات للحصول على المعرفة، فضلا على الأهمية التطبيقية التي تبرز من خلال محاولة تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغيرين.

3-1 أهداف الدراسة:

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

- معرفة مدى اعتماد للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مؤسسات محل الدراسة.
- معرفة مدى اهتمام المؤسسات محل الدراسة برأس المال الفكري.
- معرفة مدى تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري للمؤسسات محل الدراسة.
- الخروج بجملة من التوصيات والنتائج التي من شأنها تعزيز المعرفة في المجال المبحوث.

4-1 المخطط الفرضي للبحث: يبين المخطط الفرضي توضيحا للفكرة الأساسية للبحث، فضلا عن توضيح علاقة التأثير بين المتغير المستقل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمتغير التابع رأس المال الفكري، كما يوضحه شكل رقم 01:
المخطط الفرضي للبحث



الفرضية الرئيسية: وسوف تتم الإجابة على الإشكالية من خلال الفرضية التالية:

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري للمؤسسات
محل الدراسة بشكل إيجابي.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس
المال البشري للمؤسسات محل الدراسة بشكل إيجابي.

الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس
المال الهيكلي للمؤسسات محل الدراسة بشكل إيجابي.

الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس
المال العملاء للمؤسسات محل الدراسة بشكل إيجابي.

4-1 منهجية الدراسة: بغية القيام بتحليل علمي ومنهجي لإشكالية تأثير الإدارة
الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري لمجموعة من المؤسسات
الكبيرة بسطيف، ويهدف اختبار صحة الفرضية اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي
التحليلي.

5-1 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الموارد البشرية داخل
المؤسسات محل الدراسة والتي بلغ عددهم 30 مؤسسة تنتمي إلى كل من القطاع
الصناعي والخدماتي، بمعدل 120 موظف، حيث تم اخذ موظفي وظيفة الموارد
البشرية في كل مؤسسة.

6-1 مصادر جمع البيانات:

أ- الاستبيان : قامت الباحثة بتصميم استبيان الدراسة لجمع البيانات الميدانية من
مجتمع الدراسة بعد مراجعة الدراسات السابقة في مجال الإدارة الإلكترونية للموارد
البشرية ورأس المال الفكري، وإجراء مقابلات عديدة مع الموظفين الذين لديهم علاقة
بموضوع الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية، لمعرفة الطريقة الأمثل لتصميم

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

الاستبيان، حيث تم تصميم الاستبيان حسب مقياس ليكرت الخماسي مما يعطي للمبحوث مجال أوسع للإجابة.

ب- المقابلة: فيما يتعلق ببحثنا فقد تم إجراء مقابلات شخصية مع مسؤولي إدارة الموارد البشرية وبعض الإطارات في الموارد البشرية منهم مسؤولي التكوين، والتوظيف للمؤسسات محل الدراسة، وقد تم الاعتماد عليها في عملية التحليل.

1-7 أدوات التحليل: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار 22 والذي يرمز له SPSS22، وبالنظر إلى نموذج الدراسة فإن أنسب المقاييس التي تتطلبها الدراسة هي اختبار ألفا-كرونباخ: لحساب معاملات ثبات الاستبانة، واختبار *One samplet test*: لتحليل فقرات الاستبانة وفرضيات الدراسة، ومعادلات ونماذج الانحدار المتعدد: والتي تبين لنا بدقة أي من المتغيرات المستقلة تؤثر أكثر على المتغير التابع، ومعامل التحديد (R^2): يبين لنا هذا المعامل النسبة التي يؤثرها المتغير المستقل على المتغير التابع .

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

1- رأس المال الفكري: على الرغم من إدراك شركات الاستثمار الرائدة لأهمية رأس المال الفكري، إلا أنها تعاني من مشكل تعريفه الذي يعتبر مفهومه في كثير من الأحيان غامض، لذلك فإن معظم المنظمات تركز في تعريف رأس المال الفكري على جوانب معينة كالاستشارات القانونية لكيفية حماية الملكية الفكرية، . (joia, 2007, p. 2)

1-1 تعريف رأس المال الفكري:

يعرفه رالف ستاير مدير شركة جونسون على أنه القدرة العقلية التي تمثل الثورة الحقيقية للمنظمات (العنزي، 2009، صفحة 15) والموجودات الفكرية التي تتجاوز قيمتها قيمة الموجودات الأخرى في الميزانية العمومية (Bosile, 2009, p. 3)، وهو يمثل

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

جميع الموارد الملموسة وغير الملموسة والتي تجسد أصول المعرفة والتي تتكامل مع بعضها البعض لبناء الكفاءة والمهارات التي تعمل على خلق القيمة (Joia, 2007, p. 36). وعموما نستنتج أن رأس المال الفكري يتضمن الموارد الملموسة وغير الملموسة، والتي تجسد أصول المعرفة والتي أنشأتها الإجراءات الفردية والجماعية، والتي تتكامل مع بعضها البعض لبناء الكفاءات والمهارات التي تعمل على خلق القيمة للمؤسسة

1-2 أهمية رأس المال الفكري: وتبين الدلائل التالية الأهمية الاستراتيجية لرأس المال الفكري التي توضحها الإحصاءات التالية:

أ- المنزلة الرفيعة: لقد فضل الخالق جلت قدرته البشر على سائر المخلوقات الأخرى ومنحهم نعمة العقل والتفكير، حيث أعطى أصحاب العقول والألباب موقعا هاما، حيث ذكر هاتان الكلمتان في 161 آية موزعة على 4 سور كريمة (العنزي، 2009، صفحة 172).

ب- بدراسة الوضع المالي لشركة IBM تبين أن القيمة السوقية لشركة سنة 2000 وصلت إلى 70.7 بليون دولار، في حين كانت القيمة الدفترية 16.7 بليون دولار، ويرى العديد من الباحثين أن الفرق بين القيمتين يرجع إلى رأس المال الفكري الخاص (Prusac & Cohen, June, 2001)

ج- توصل معهد The Brooking Research Institute للأبحاث عام 1996 إلى أن رأس المال المادي للمنظمة يمثل 62% من قيمتها، وفي عام 2002 أشارت إحدى الدراسات إلى انخفاض هذه النسبة حتى وصلت إلى 38%. وما زالت في الانخفاض كلما زاد الاهتمام وإدراك المديرين لرأس المال الفكري للمنظمة (Williams, 2002, p. 48)

د- أسفرت نتائج استقصاء رؤساء مجالس إدارة الشركات الكبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية، أن رأس المال الفكري يعد أكثر الأصول أهمية، وأنه أساس النجاح في القرن الواحد والعشرين، فيما فسرتة الدراسة بأن تلك النتيجة تعد دليلا على

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

إدراك المديرين أن نجاح المنظمة ودعم قدرتها التنافسية ينتج عن رأس المال الفكري وكافة الأصول المعتمدة على المعرفة (Wiig, 2000)

3-1 مكونات رأس المال الفكري: هناك عدة تصنيفات قدمت لرأس المال الفكري، حيث تم اعتباره كيان متعدد الأبعاد رأس مال إنساني، إجتماعي، تنظيمي (Subramaniam, 2005)، أيضا النظام الذي طوره ووضعها (Malon)، (Edvinsson)، لشركة التأمين سكانديا وتضمن خمس مجموعات: الأولى تتعلق بالجوانب المالية، والأربعة الأخرى تكون رأس المال الفكري والتي تتعلق بالتجديد والتطوير، العمليات، الزبون، ورأس المال البشري (Malone, 1997, pp. 35-34)، وكذا نظام التدقيق لكارل إيريك سفيبي (Sveiby .E.K) والذي قسمه إلى كفاءة العاملين، الهيكل الداخلي و الهيكل الخارجي (Sveiby, 1997, p. 42).

تصنيف توماس ستيوارت والذي صنف رأس المال الفكري إلى ثلاث مكونات (Thomas, 1997, p. 35):

أ- رأس المال البشري: والذي يشير إلى قدرات الموظف والتي تمثل مصدر فريد الابتكار والتجديد التنظيمي (Youndt, 2004)، ويشير أيضا رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس (إيمان، 2000)، وهو يمثل قوة عقلية مصادرها المعرفة، المهارة والخبرة (Malhotray, 2003)، ويتكون رأس المال البشري من الابتكار والذي يمثل القدرة العقلية على تقديم حلول جديدة، الكفاءة التخصصية والتي تعبر عن المستوى التعليمي والخبرة، المقدرة الاجتماعية وهي القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين (Lothgren, 1999)

ب- رأس المال الهيكلي: والذي يعبر عن القدرات التنظيمية (Mazlan, 2005, p. 5)، وأصول البنية التحتية (Bontis, 1999)، ويتكون من رأس مال هيكل خارجي يشمل الأصول التي تجذب وتحفز الأفراد خارج المنظمة، رأس مال هيكل داخلي والذي

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

يشمل كل ما يتعلق بكفاءة العمليات الداخلية (Mayo, 2001, p. 33)، ورأس مال الابتكار والذي يشمل كل من براءات الاختراع وإدارة العلامة التجارية (Vanlyl, 2005)
ج- رأس مال زبوني: والذي يتمثل في القيمة المشتقة من الزبائن الراضين ذوو الولاء، والموردين المعول عليهم والمصادر الخارجية الأخرى (نجم، 2001، صفحة 147) وهو يمثل مصادر المعرفة المستمدة من خلال شبكة العلاقات (Nahapiet, 1998)

2- الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

2-1 تعريفها: تعبر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستخدام الواعي لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة وظائف الموارد البشرية، (السلي، 2007، صفحة 336) وتعتمد على أنظمة الحاسوب وشبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية (Schramm., 2010)

2-2 أهميتها: تبرز أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من خلال أنها تساهم في: - تحسين جودة وسرعة توفير المعلومات مع احداث تكامل في الوصول إلى قواعد البيانات وتوسيع نطاق المعلومات (النجار، 2007، صفحة 357). - زيادة إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الإلكترونية. (الكردي،، 2006، صفحة 5)

- إدارة الموارد البشرية بطرق أكثر فعالية، مع تحسين التوجه الاستراتيجي.

2-3 وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: إن وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لم تتغير ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية، وإنما تغيرت فقط الطرق والأساليب المستخدمة في تلك الوظائف والتي نذكر منها ما نحتاجه في الدراسة فقط:

أ- التوظيف الإلكتروني: نشأ التوظيف الإلكتروني بشكل مستقل في بداية الثمانينات (1980)، تحت اسم أنظمة لوحة التقارير عن موقع العمل، (Pramila Rao, 2009)

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

والتوظيف الإلكتروني هو استعمال التقنية لجذب وتحديد مصادر المرشحين، (Kapse, April 2012) يوفر تشكيلة هائلة من مقدمي الطلبات، ويخفض وقت وتكلفة دورة التوظيف.

ب- التعليم الإلكتروني: تعود بدايات التعليم الإلكتروني إلى بداية التسعينات على يد ستانفورد باتريك (Wikipedia)، والتعليم الإلكتروني هو التعليم باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة، وهو الحل التقني لمشكلة إيجاد أداة لتغطية حاجات جميع المتعلمين (Elib Cohen, 2006)، ويساعد التعليم الإلكتروني على تسهيل اجراءات التعليم، يوفر جودة وفعالية للتعليم، بالإضافة إلى سهولة إجراءاته، وكذا تحفيز والاحتفاظ بالموظفين (Teresa Torres Coronas, 2005, p. 173).

3-3 تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: هناك العديد من التطبيقات ويمكن ذكر ما تم اعتماده في هذه الدراسة:

أ- تطبيقات أنترانت إدارة الموارد البشرية: لابد من تشكيل أنترانت الموارد البشرية والتي تكون ضمن أنترانت المنظمة، وتحتوي على نشر كتب للمستخدمين على الأنترنت مع الربط بين وثائق ومواصفات عمليات القسم، مما يسمح للمستخدم بمراجعة سياسات المنظمة والوصول إلى معرفة التعيينات الخاصة بالعمل، وتعلم الخدمات المتوفرة حول موظفي إدارة الموارد البشرية، بما يسمح بتطوير القدرات الفكرية والمعرفية للمستخدم، وكذا مساهمته في تحقيق الهدف العام للمنظمة.

ب - تطبيقات اكسترانت الموارد البشرية: العمل الجوهري لإكسترانت تسهيل عمل قنوات التجارة الإلكترونية بين زبائن المنظمة، وأعمال الموارد البشرية وسوق خدمات الموارد البشرية، وهي تعتمد على نموذجين مختلفين:

- الأول يسمح لإدارة الموارد البشرية بالمشاركة في بيانات القوة العاملة مع الباعة الذين يستعملون المعلومات بفعالية لإدارة خدمات الموارد البشرية.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

- والثاني يكون الباعة فقط هم في موقع المسؤولية الواسعة ويقومون بإدارة خدمات وقاعدة بيانات إدارة الموارد البشرية

ج- تطبيقات بوابة إدارة الموارد البشرية: ولدت فكرة بوابة الموارد البشرية في عام 1998، واستخدمت هذه الكلمة لأول مرة لوصف نقطة وصول متكاملة إلى المعلومات الخاصة بالمنظمة، ويمكن تعريفها بأنها: "التطبيقات التي تمكن المنظمات من فتح المعلومات المخزنة الداخلية والخارجية، وتوفر للمستخدمين بوابة واحدة من المعلومات الشخصية اللازمة لاتخاذ القرارات" (Mezzacca, 2005) تسمح بوابات الموارد البشرية بالوصول إلى كل نقاط مصادر المعلومات، وتحتاج إلى أنظمة وأدوات لاستهلاك خدمات الموارد البشرية التي تعرض على الأنترنت، وتعتبر شركة جنرال موتورز من يملك أكبر بوابات أنترنت موارد بشرية قيادية في العالم، وقد اقترحت ثلاثة أجيال لبوابة الموارد البشرية. (Teresa Torres Coronas, 2005, p. 123)

المحور الثاني: الإطار العملي للدراسة

1- اختبار ثبات الدراسة الميدانية:

تم الاستخدام للتحقق من ثبات الاستبيان، معامل ألفا كرونباخ لجميع مجالات الدراسة، وللحصول على أداة قادرة على جمع معلومات دقيقة لا بد أن تكون تلك الأداة لها القدرة على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، وللتحقق من درجة ثبات المقياس قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة مكونة من (120) فرد من المؤسسات محل الدراسة، وقد تم حساب معامل ألفا-كرونباخ باستخدام برنامج SPSS ibm 22، وكانت النتائج موضحة في:

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

الجدول رقم 02: اختبار الثبات للدراسة الميدانية.

اسم المتغير	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	رأس المال الفكري
عدد المفردات	40	44
ألفا-كرونباخ	0.89	0.96

المصدر: اعتمادا على مخرجات SPSS 22

نلاحظ من الجدول أن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مقبولة وهي أكبر من النسبة المقبولة إحصائيا (60,0) حيث بلغ معامل الثبات للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ورأس المال المعرفي على التوالي: 89,0، و96,0 وهي نسبة ثبات كبيرة ويمكن الاعتماد على الأداة في التطبيق الميداني للدراسة.

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري:

جدول رقم 03: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار المتعدد للمتغير التابع تطوير رأس المال

البشري

معامل التحديد R ²	اختبار "T"		اختبار "F"		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	"T"	مستوى المعنوية Sig	"F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
698.	0.26	1.11	.000 ^b	75.52	4.60	5.16	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
	0.31	1.01			0.17	0.18	تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
	0.00	9.21			0.14	1.28	بوابة الموارد البشرية
	0.72	0.35			0.17	.060	التوظيف الإلكتروني
	0.49	4.67			0.11	0.11	التعليم الإلكتروني
	0.61	0.50			0.19	.09	نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS22

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائياً حيث بلغت قيمة "F" (52.75) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس المال البشري) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (9.21، 4.67) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (1.28) في المتغير التابع (رأس المال البشري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على بوابة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال البشري، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدّر بـ (69.8) من التباين في المتغير التابع، أي أن (69.8%) من التغيرات على مستوى رأس المال البشري سببه تغيرات على مستوى بوابة الموارد البشرية.

كما نلاحظ من خلال الجدول انه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من المتغيرات المستقلة على التوالي (التطبيقات، التوظيف الإلكتروني، التعليم الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس المال البشري) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (1.013، 0.358، 4.67، 0.507) الغير دالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.31، 0.72، 0.49، 0.61)، بالإضافة إلى عدم تأثير الثابت الموجود والذي يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تعنى بالدراسة، عند مستوى دلالة (0.26) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة بـ (1.12).

✓ وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في بوابة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري بدرجة عالية.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

✓ ورفضها في كل من التوظيف الإلكتروني، التعليم الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الهيكلي:

جدول رقم 04: نتائج اختبار معنوي معاملات الانحدار المتعدد للمتغير التابع تطوير رأس المال الهيكلي

معامل التحديد R^2	اختبار "T"		اختبار "F"		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	"t"	مستوى المعنوية Sig	"f"	الخطأ المعياري	المعامل ت "B"	
0.651	0.37	.900	.000	4	3.70	3.33	الثابت (باقي العوامل الآخري)
	0.14	1.46		2. 4	.140	.210	تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
	0.00	5.91			0.11	.660	بوابة الموارد البشرية
	0.46	-0.73			0.14	-0.10	التوظيف الإلكتروني
	0.00	4.63			.130	.640	التعليم الإلكتروني
	0.28	1.07			0.15	.160	نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS22

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة "F" (42.4) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمتغيرين المستقلين (بوابة الموارد البشرية، التعليم الإلكتروني) على المتغير التابع (رأس المال الهيكلي) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (5.91، 4.63) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغيرين المستقلين (بوابة

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

الموارد البشرية، التعليم الإلكتروني) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.66، 0.64) في المتغير التابع (رأس المال الهيكلي)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على بوابة الموارد البشرية، التعليم الإلكتروني فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال الهيكلي، وهذان المتغيران المستقلان يفسران حسب معامل التحديد (R^2) المقدرب (0.65) من التباين في المتغير التابع، أي أن (65.1%) من التغيرات على مستوى رأس المال الهيكلي سببه تغيرات على مستوى كلا من بوابة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني.

كما نلاحظ من خلال الجدول انه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من المتغيرات المستقلة على التوالي (تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس المال الهيكلي) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (1.46، -0.73، 1.07) الغير دالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.284، 0.467، 0.146)، بالإضافة إلى عدم تأثير الثابت الموجود والذي يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تعنى بالدراسة، عند مستوى دلالة (0.901) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة ب (0.370).

✓ وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي وبشكل كبير جدا للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في كل من بوابة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال الهيكلي بدرجة عالية.

✓ ورفضها في كل من التطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية.

هـ- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال العملاء :

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

جدول رقم 04: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار المتعدد للمتغير التابع تطوير رأسمال العملاء

معامل التحديد R^2	اختبار "T"		اختبار "F"		معادلة الانحدار		
	مستوى المعنوية Sig	"T"	مستوى المعنوية Sig	"F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
0.47	.260	1.13	.000 ^b	20.71	4.41	4.99	الثابت (باقي العوامل الاخرى)
	.010	2.59			.170	.440	تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
	.000	4.74			.130	.630	بوابة الموارد البشرية
	.730	.340			.160	.050	التوظيف الإلكتروني
	.480	-0.70			.160	-0.11	التعليم الإلكتروني
	.450	.740			.180	.130	نظام معلومات الموارد البشرية

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة "F" (20.71) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمتغيرين المستقلين (بوابة الموارد البشرية، تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس مال العملاء) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (4.74) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية، التطبيقات) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (0.63، 0.44) في المتغير التابع (رأس مال العملاء)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على بوابة الموارد البشرية فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس مال العملاء، وهذا المتغير المستقل يفسر حسب معامل التحديد (R^2) المقدر بـ (69.8) من التباين في المتغير التابع، أي أن (47.6) من التغيرات على مستوى رأس مال العملاء سببه تغيرات على مستوى بوابة الموارد البشرية.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

كما نلاحظ من خلال الجدول انه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من المتغيرات المستقلة على التوالي (التوظيف الإلكتروني، التعليم الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس مال العملاء) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (0.34، -0.70، 0.74) الغير دالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.459، 0.482، 0.733)، بالإضافة إلى عدم تأثير الثابت الموجود والذي يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تعنى بالدراسة، عند مستوى دلالة (1.13) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة ب(0.26).

✓ وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي بشكل كبير جدا للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في كل من بوابة الموارد البشرية وتطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس مال العملاء بدرجة عالية
✓ ورفضها في كل من التوظيف الإلكتروني، التعليم الإلكتروني ونظام معلومات الموارد البشرية.

هـ- اختبار الفرضية العامة: تؤثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري:

جدول رقم 5: نتائج اختبار معنوية معاملات الانحدار المتعدد للمتغير التابع تطوير رأس المال الفكري

معامل التحديد R^2	اختبار "T"		اختبار "F"		معادلة الانحدار	
	مستوى المعنوية Sig	"T"	مستوى المعنوية Sig	"F"	الخطأ المعياري	المعاملات "B"
	0.174	1.36	.000 ^b		9.87	13.49
	الثابت (باقي العوامل الأخرى)					

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.

د. خالصة زواوي

0.72	0.031	2.17	59.79	0.38	0.83	تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
	0.00	8.63		0.30	2.58	بوابة الموارد البشرية
	0.964	0.04		0.37	0.01	التوظيف الإلكتروني
	0.004	1.98		0.35	0.74	التعليم الإلكتروني
	0.333	0.97		0.40	0.39	نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS22

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج هذا الجدول مقبولة إحصائيا حيث بلغت قيمة "F" (59.79) وهي دالة عند درجات الحرية (119) ومستوى الخطأ (0.05)، وبمستوى دلالة قدره (0.00)، أي هناك تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) للمتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية، التعليم) على المتغير التابع (رأس المال الفكري) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة (8.63) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.00)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغير المستقل (بوابة الموارد البشرية) بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار (2.58) في المتغير التابع (رأس المال الفكري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على بوابة الموارد البشرية فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال الفكري، هناك تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من المتغيران المستقلان (تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، التعليم الإلكتروني) على المتغير التابع (رأس المال الفكري) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة على التوالي (2.17، 1.98) الدالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.03، 0.044)، وتشير قيمة المعامل "B" إلى أن التغير في قيمة المتغيران المستقلان (تطبيقات الإدارة الإلكترونية، التعليم الإلكتروني) بوحدة

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

واحدة يقابله تغير بمقدار (0.83، 0.74) في المتغير التابع (رأس المال الفكري)، أي أنه كلما اعتمدت المؤسسات على تطبيقات الادارة الإلكترونية للموارد البشرية والتعليم الإلكتروني فإن هذا يؤدي إلى التطوير في رأس المال الفكري، وهذان المتغيران المستقلان يفسران حسب معامل التحديد (R^2) المقدّر بـ (72.4%) من التباين في المتغير التابع، أي أن (72.4%) من التغيرات على مستوى رأس المال الفكري سببه تغيرات على مستوى كلا من تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بوابة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني.

كما نلاحظ من خلال الجدول انه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) لكل من المتغيران المستقلان (التوظيف الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (رأس المال الفكري) في المؤسسات محل الدراسة، إذ بلغت قيمة "t" المحسوبة على التوالي (0.97، 0.04) الغير دالة عند درجات حرية (119) ومستوى الخطأ (0.05) بمستوى دلالة قدره (0.96، 0.33)، بالإضافة إلى عدم تأثير الثابت الموجود والذي يشير إلى باقي العوامل الأخرى التي لم تعنى بالدراسة، عند مستوى دلالة (0.17) بقيمة "t" المحسوبة والمقدرة بـ (1.36).

✓ وعليه نقبل فرضية وجود تأثير إيجابي وبشكل كبير جدا للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في كل من تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، بوابة الموارد البشرية والتعليم الإلكتروني على تطوير رأس المال الفكري بدرجة عالية.
✓ ورفضها في كل من التوظيف الإلكتروني، نظام معلومات الموارد البشرية.

المحور الثالث: نتائج وتوصيات الدراسة

1- نتائج الدراسة:

- إن المؤسسات محل الدراسة تعتمد على بوابة توفر مجال للتبادل يمكن الوصول إليه من قبل جميع الموظفين، حيث الاقتراحات والمعلومات يمكن العثور

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

علميا في عدة مجالات، مثل: كيفية تحسين علاقات العميل، اقتراحات حول منهجيات العمل... والتي تساعد على تطوير رأس المال الفكري.

- تقوم المؤسسات محل الدراسة بالاعتماد على الانترنت للحصول على مجموعة متنوعة من الكفاءات، ولكن وجدنا أن هذه المؤسسات لا تكمل إجراءات التوظيف الإلكتروني وذلك من خلال عدم إخضاع هذه الكفاءات لاختبار قياسي على الأنترنت، وكذا لا يتم الرد الإلكتروني على طلبات التوظيف، فقط تعتمد الحصول على السير الذاتية من خلال الأنترنت والتحول إلى التوظيف التقليدي، وهو ما أدى إلى عدم تأثير هذا الأخير على عدم تطويره لرأس المال الفكري.

- أظهرت نتائج الدراسة محدودية المواد التعليمية والبرامج التدريبية المنشورة إلكترونيا في القطاع الصناعي خاصة في المؤسسات العمومية، على عكس القطاع الخدماتي مثل سوسيتي جينيرال، PNB PARIS، أكسا للتأمينات، حيث وجدنا أنها تهتم كثيرا بالتعليم الإلكتروني من خلال أنها تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية إلكترونيا، توفير مواد تعليمية لكل الموظفين حسب احتياجات كل وظيفة، أيضا اعتماد برامج تعليمية يتم من خلالها معرفة النقص لكل موظف، وهذا ما ساعد على بناء رصيد معرفي للموظفين، وبالتالي تطوير رأس المال الفكري.

2- توصيات الدراسة:

- ضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد استراتيجي من خلال الحفاظ عليه وتطويره بشكل مستمر، باعتماد مختلف الأنظمة المتطورة.
- قيام المؤسسات خاصة العامة بالتوجه الرسمي والعملي نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأنظمتها.
- رفع مستوى التوعية الثقافية لأهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من خلال اعتماد كفاءات بشرية متخصصة في هذا المجال.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

- تفعيل وتوسيع استخدام شبكة الأنترنت في تطوير الموارد البشرية وعدم اقتصرها
على نشر بعض التقارير، والكتب.

قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:
- إيمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري، المؤتمر العلمي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء، القاهرة، 2000.
- بريان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، تلخيص أحمد سيد طه الكردي، دار الفاروق، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، 2006.
- سعد علي العنزي، احمد علي صالح، إدارة رأس المال لفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- علي السلي، إدارة الموارد البشرية منظور استراتيجي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- فريد النجار، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، 2007.
- نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات، إدارة ما لا يقاس، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2001.

المراجع باللغة الأجنبية:

- Andrew Mayo، *The Human Value Of The Enterprise، Valuing People As Assets-Monitoring، Measuring Managing*، Nicolas Brealey Publishing، London، 2001.
- Avinash. Kapse And Others، *E-Recruitment*، International Journal Of Engineering And Advenced Technology (IJEAT)، Issnm2249-8958، Volume-I، Issue4، April 2012.
- Carole.G. Bosile، *Intellectual Capital*، The Intangible Assets Of Professional Développements Schools، Library Of Congress Cataloging-In-Puplication Data، State University Of New York Process، Albany، USA، 2009.
- Edvinsson And Malone، *Intellectual Capital*، Harper Business، New York، 1997.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

- Elib Cohen, Malgorzata And Others, *E-Learning: An Informing Science Perspective*, *Interdisciplinary*, Journal Of Knowledge And Learning Objects, Volume 2, University Of Economics, Worclaw, Poland, 2006.
- Jennifer Schramm, *Hr Technology Competencies: Now Roles For Hr Professionals*, Hr Magazine, www.org/research.
- Kakumanu P And Mezzacca, *Importance Of Portal Standardization And Ensuring Adoption In Organization Environments*, The Journal Of American Academy Of Business, Cambridge, 57.(2), 2005.
- Lothgren, Study, *The Legal Protection Of Structural Capital*, Thesis In Low Of Economics And Comercial, School Of Economics And Comercial, 1999.
- Luiz Antonio Joia, *Strategies For Information Technology And Intellectual Capital : Challenges And Opportunities*, *Information Science Reference*, 701 E. Chocolate Avenue, Suite 200, Hershey PA 17033, Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data, USA, 2007.
- Malhotray, Study, *Measuring Knowledge Assets Of A Nation : Knowledge Systems For Development*, United Nations Advisory Meeting Of The Department Of Economic And Social Affairs, New York 4-5 September, 2003.
- Mazlan, I, *The Influence Of Intellectual Capital On The Performance Of Telecom Malaysia*, Phd, Thesis, Engineering Business Management, Business Advanced Technology Centre, University Technology Malasia, 2005, P.5.
- Nick Bontis, *Managing Oragational Knowledge Diagnosing Intelctual Capital : Framing And Advancing The State Of The Fied*, Int.J. Technology Management, Vol .18.Nos.5/6/7/8, 1999.
- Pramila Rao, *E-Recruitment In Emerging Economies* www.igi-global.com/ferms/refer-database-id:54795. Le 29-08-2015
- Prusat & Cohen, Study : *How To Invest In Intellectual Capital*, Harvard Business Review, June, 2001.
- Stewart Thomas, *Intellectual Capital : The New Wealth Of Organization* Doubleday, New York, 1997.

تأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية.
د. خالصة زواوي

- Subramaniam, M. And Youndt, M.A, *The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities*. *Academy Of Management Journal*, 18(3), 2005.
- Teresa Torres Coronas, Mario Arias-Oliva, *E-Human Resources Management: Managing Knowledge People*, Idea Group Publishing, Hershey • London • Melbourne • Singapore, 2005.
- Vanlyl, R, *Structural Capital Management Creates Sustunable Competitiveness And Prolonget Ferst-Mover Advantage*, *Intellectual Capital Management Series*, (Articl 3 Of 3), 2005.
- Wiig, K, *Study : Knowledge Management : An Emerging Discipline Rooted In A Long History*, *Knowledge Horizons*, Butteworth-Heinemann, Boston, 2000.
- Williams, S, *Is A Company's Intellectual Capital Performance & Intellectual Capital Disclosure Practices Related ? Evidence From Publicly Listed Companies For The FTSE 100*, 2002.
- Youndt, M.A. And Snell, S.A, *Human Resource Configurations , Intellectual Capital And Organizational Performance*. *Journal Of Managerial Issues*, 16(3), 2004.